



Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften

Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences

Gleichstellungsplan 1.April 2021 – 31.Dezember 2023 **Gender Equality Plan 1 April 2021 – 31 December 2023**

GLEICHSTELLUNG AM INSTITUT

In der statistischen Momentaufnahme von 2021 waren ungefähr die Hälfte der Mitarbeiter am MPI-CBS Frauen. Während der Anteil männlicher und weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in den unteren Führungsebenen in etwa gleich groß ist, sind Frauen in den höheren Führungsebenen mit unbefristeten Arbeitsverträgen nach wie vor unterrepräsentiert, außerdem sind mehr Frauen in Teilzeitstellen tätig. Zu den bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen gehören die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere durch Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Pflege von Angehörigen; die Einstellung und Förderung von Wissenschaftlerinnen durch die Förderung von Mentor*innenprogrammen und die Durchführung von Workshops zur Karriereentwicklung; und die Stärkung des Bewusstseins für Gleichstellungsfragen durch einen häufigen Austausch mit dem Management und der Verwaltung sowie durch die Information des Personals über relevante Gleichstellungsthemen.

GENDER EQUALITY AT THE INSTITUTE

In the 2021 statistical snapshot, around half the staff at MPI-CBS were women. While the proportion of male and female scientific staff at more junior levels was approximately equal, there is still an under-representation of females at the more senior levels, on permanent contracts, and more women were in part-time positions. Existing gender equality measures include support in combining work and family life, particularly via assistance with finding childcare and elderly care; recruitment and promotion of women scientists by promoting mentorship programmes and running career development workshops; and increasing gender awareness by having a frequent exchange with management and administration, as well as keeping staff up to date with relevant equal opportunities topics.

FOKUS UND ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Auf Grundlage der Analyse des aktuellen Zustands des Instituts, werden wir die Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortsetzen, da die Kinderbetreuung für die Mitarbeiter*innen hilfreich ist und das ganze Jahr über sowohl von den Student*innen als auch von den Mitarbeiter*innen genutzt wird. Wir haben ebenfalls vorgeschlagen, flexible Arbeitsregelungen einzuführen, nachdem die Pandemie gezeigt hat, dass dies erfolgreich sein kann. Wir bemühen uns weiterhin um eine gerechte Rekrutierung und Förderung, mit dem Ziel, mehr weibliches wissenschaftliches Personal in den höheren Führungsebenen einzustellen. So werden wir beispielsweise bei künftigen Einstellungen von Direktoren darauf drängen, dass mehr Frauen in die engere Wahl kommen. Wir haben unsere Maßnahmen auch auf das nichtwissenschaftliche Personal ausgedehnt und dieses Handlungsfeld von "Rekrutierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen" in "Gleichberechtigte Rekrutierung und Förderung" umbenannt, um zu betonen, dass dieses Ziel auch für andere Geschlechter als Frauen gilt. Schließlich setzen wir die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragen fort: Wir veranstalten Informationsveranstaltungen für das Personal und informieren in einem eigenen Abschnitt im Newsletter, und wir haben eine enge Zusammenarbeit mit dem neu eingerichteten Ausschuss für Diversity & Inclusion am Institut aufgebaut.

FOCUS AND GOALS OF THE GENDER EQUALITY PLAN

Based on the analysis of the current status at the institute, we will continue with the support for combining work and family life, as the childcare assistance is helpful to staff and used throughout the year by both students and more senior staff. We also proposed to implement flexible working arrangements after the pandemic demonstrated this can be successful. We are continuing to strive for equitable recruitment and promotion, with the aim of hiring more female scientific staff at the more senior levels. For example, in future director recruitment exercises we will push for increased number of females being shortlisted for the position. We have also expanded our measures to include non-scientific staff and renamed this field of action from "Recruitment and promotion of women scientists" to "Equitable recruitment and promotion" to emphasize that this goal also applies to genders other than female. Finally, we are continuing to increase gender awareness: we arrange information sessions for staff and extra section in the newsletter, and have set-up a close collaboration with the newly established Diversity & Inclusion Committee at the institute.

DIE WICHTIGSTEN MAßNAHMEN

1. Kinderbetreuung

Um unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ihr Bestes zu geben, und um unsere hervorragenden Mitarbeiter zu halten, bieten wir Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Veränderung der familiären Situation sollte eine erfolgreiche Karriere nicht erschweren. Wir helfen bei der Suche nach einer Kinderbetreuung: eine Betreuungsperson für kleinere Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, einen Kindergartenplatz für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren.

2. Rekrutierung von mehr weiblichen wissenschaftlichen Führungskräften

Frauen verlassen den akademischen Bereich häufig nach einer Juniorposition. Einer der Gründe dafür könnte sein, dass sie Schwierigkeiten haben, in höhere und/oder unbefristete Positionen aufzusteigen. Um den Anteil von Frauen in den oberen Gehaltsgruppen zu erhöhen, streben wir in den nächsten zwei Jahren entweder eine neue Direktorin und/oder eine neue Leiterin einer Max-Planck-Gruppe und/oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einer unbefristeten Position an.

3. Flexibles Arbeiten

Aus den Erfahrungen mit dem Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie wollen wir die Möglichkeit schaffen, bei Bedarf von zu Hause aus arbeiten zu können, insbesondere für Mitarbeiter*innen mit Kindern. Dies wird nach Beendigung der offiziellen Homeoffice-Maßnahmen umgesetzt werden.

4. Förderung von Wissenschaftlerinnen

Wir beabsichtigen, eine YouTube-Serie mit Interviews von Wissenschaftlerinnen an unserem Institut zu erstellen, um ihre Leistungen und Herausforderungen öffentlich zu machen. Außerdem planen wir, im Newsletter regelmäßig die Statistiken über die Veröffentlichungen von Wissenschaftlerinnen an unserem Institut zu präsentieren, um sie zu motivieren und zu ermutigen.

5. Austausch mit dem Diversity-Ausschuss

Die Gleichstellungsbeauftragten werden sich mit dem Ausschuss für Diversity & Inclusion am Institut austauschen, um das Wissen und die Sichtweise in Bezug auf Gleichstellungs- und Diversitätsfragen zu verbessern und die laufenden Gleichstellungsziele zu unterstützen.

MOST IMPORTANT MEASURES

1. Childcare

To support staff in performing their best work, and to retain our excellent employees, we provide help in combining work and family life. A change in family circumstances should not make it more difficult to have a successful career. We help with finding childcare: a childminder for smaller children 0 - 3 years old, placement at kindergarten for children 3 - 6 years old.

2. Recruit additional senior female scientific staff

Women often leave academia after junior positions. One of the reasons could be difficulties in progressing to more senior and/or permanent positions. To increase the proportion of women within higher salary level groups, we aim to recruit either: a new female director, and/or a new female Max Planck Group Leader, and/or a female scientific staff member on a permanent contract in the next 2 years.

3. [Flexible working](#)

Learning from the experience of Covid-19 homeoffice working mode, we want to give the opportunity to work from home if necessary, especially for staff with children. This will be implemented after the official homeoffice measures have ended.

4. [Promoting female scientists](#)

We aim to make a YouTube series by interviewing female scientists at our institute, to publicly highlight their achievements and challenges. Moreover, we plan to post regularly in the newsletter the statistics about female scientists' publications at our institute to motivate and encourage them.

5. [Exchange with Diversity Committee](#)

The Gender Equality Officers will liaise with the Diversity & Inclusion Committee at the institute to improve knowledge and perspective on gender and diversity issues, and facilitate the ongoing gender equality goals.

ANSPRECHPARTNER*INNEN

CONTACT PERSONS

Dr. Anahit Babayan

[Gender Equality Officer](#) / Gleichstellungsbeauftragte

Franziska Pfeifer

[Deputy Gender Equality Officer](#) / Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Yulia Revina

[Deputy Gender Equality Officer](#) / Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Leipzig, 31.10.2021

Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften /

[Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences](#)